



[TRADUCTION]

Citation : *MB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 218

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

**Décision relative à une demande de
permission de faire appel**

Partie demanderesse : M. B.
**Représentante ou
représentant :** M. B.
Partie défenderesse : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du
23 novembre 2022
(GE-22-2766)

Membre du Tribunal : Melanie Petrunia
Date de la décision : Le 28 février 2023
Numéro de dossier : AD-22-968

Décision

[1] La permission de faire appel est refusée. L'appel n'ira pas de l'avant.

Aperçu

[2] La demanderesse, M. B. (prestataire), a été placée en congé sans solde, puis congédiée de son emploi d'infirmière-hygiéniste pour non-conformité à la politique de vaccination obligatoire de l'employeur. Elle a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi.

[3] La défenderesse, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a décidé que la raison du congé sans solde et du congédiement ultérieur de la prestataire était une inconduite. Elle a déclaré la prestataire inadmissible aux prestations pour la période allant du 12 décembre 2021 au 18 juin 2022 et l'a exclue du bénéfice des prestations à compter du 19 juin 2022.

[4] La prestataire a demandé une révision et la Commission a maintenu sa décision. La prestataire a porté la décision de révision en appel devant la division générale du Tribunal de la sécurité sociale. Celle-ci a rejeté l'appel. Elle a conclu que la Commission avait prouvé que la prestataire avait été suspendue, puis avait perdu son emploi en raison d'une inconduite.

[5] La prestataire demande maintenant la permission de faire appel de la décision de la division générale à la division d'appel du Tribunal. Cependant, elle a besoin d'une permission pour que son appel puisse aller de l'avant. La prestataire soutient que la division générale a commis une erreur de droit.

[6] Je dois décider si la division générale a commis une erreur susceptible de révision qui pourrait conférer à l'appel une chance de succès. Je refuse la permission de faire appel parce que l'appel de la prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès.

Questions en litige

[7] Est-il possible de soutenir que la division générale a commis une erreur susceptible de révision lorsqu'elle a conclu que la prestataire avait été suspendue puis congédiée en raison d'une inconduite?

Analyse

[8] Le critère juridique auquel la prestataire doit satisfaire pour demander la permission de faire appel est peu rigoureux : y a-t-il un moyen défendable qui permettrait à l'appel d'être accueilli¹?

[9] Pour trancher cette question, je me suis surtout demandé si la division générale aurait pu commettre une ou plusieurs des erreurs pertinentes (ou des moyens d'appel) énumérées dans la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*².

[10] Un appel n'est pas une nouvelle occasion de débattre de la demande originale. Je dois plutôt décider si la division générale a :

- a) omis d'offrir une procédure équitable;
- b) omis de décider d'une question qu'elle aurait dû trancher ou décidé d'une question qu'elle n'aurait pas dû trancher;
- c) fondé sa décision sur une erreur de fait importante³;
- d) commis une erreur de droit⁴.

¹ Ce critère juridique est décrit dans des affaires comme *Osaj c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 115 au paragraphe 12 et *Ingram c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 259 au paragraphe 16.

² Voir l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

³ Le libellé de l'article 58(1)(c) précise en fait que la division générale aura commis une erreur si elle fonde sa décision sur une conclusion de fait tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance. La Cour fédérale a défini une façon abusive comme d'« avoir statué sciemment à l'opposé de la preuve » et le mot arbitraire comme « qui dépend du caprice, qui est soumis au libre arbitre ou à la fantaisie et entraîne des changements d'intérêt et d'attitude, et qui n'est pas guidé par un jugement, une intention ou un objectif continu ». Voir la décision *Rahi c Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2012 CF 319.

⁴ Je paraphrase ici les moyens d'appel.

[11] Avant que la prestataire puisse passer à l'étape suivante de l'appel, je dois être convaincue qu'au moins un de ces moyens d'appel donne à l'appel une chance raisonnable de succès. Une chance raisonnable de succès signifie que la prestataire pourrait plaider sa cause et possiblement gagner. Je dois aussi tenir compte d'autres moyens d'appel possibles que la prestataire n'a pas cernés avec précision⁵.

Je ne donne pas à la prestataire la permission de faire appel

– La décision de la division générale

[12] La division générale devait décider si la prestataire avait été placée en congé sans solde, puis congédiée en raison de son inconduite.

[13] La *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une partie prestataire suspendue en raison de son inconduite n'est pas admissible au bénéfice des prestations⁶. Une partie prestataire qui a perdu un emploi en raison de son inconduite est exclue du bénéfice des prestations⁷.

[14] Dans sa décision, la division générale a examiné la raison pour laquelle la prestataire a été suspendue, puis congédiée. Elle a conclu que la prestataire ne s'était pas conformée à la politique de vaccination obligatoire de son employeur⁸. La division générale a souligné que la prestataire n'avait pas contesté qu'il s'agissait de la raison de sa suspension, puis de son congédiement. La prestataire a affirmé qu'elle ne voulait pas se faire vacciner pour des raisons de santé⁹.

[15] La division générale a ensuite examiné si ce motif était considéré comme une inconduite au sens de la loi. Elle a énoncé les principes juridiques qui s'appliquent pour décider si les gestes posés par une personne employée constituent une inconduite¹⁰. La division générale a tenu compte de l'argument de la prestataire selon lequel il n'y a

⁵ Voir les décisions *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615 et *Joseph c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 391.

⁶ Voir l'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁷ Voir l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁸ Voir le paragraphe 13 de la décision de la division générale.

⁹ Voir le au paragraphe 12 de la décision de la division générale.

¹⁰ Voir les paragraphes 15 à 17 de la décision de la division générale.

pas eu inconduite parce que l'employeur l'a forcée à se faire vacciner, sans quoi elle risquait de perdre son emploi¹¹.

[16] La division générale a conclu que la Commission avait prouvé qu'il y avait eu inconduite pour les raisons suivantes :

- a) La prestataire savait qu'elle serait placée en congé sans solde et congédiée si elle ne se conformait pas à la politique de l'employeur.
- b) La politique précisait que le fait de ne pas s'y conformer entraînerait des mesures disciplinaires [traduction] « pouvant aller jusqu'au congédiement ».
- c) La prestataire a déclaré avoir refusé le vaccin pour des raisons de santé, mais qu'elle n'a pas demandé d'exemption médicale¹².

[17] La division générale a tenu compte de la position de la prestataire, à savoir qu'elle était forcée de se faire vacciner, sans quoi elle perdrait son emploi. La division générale a souligné qu'il n'appartient pas au Tribunal de décider si la politique de vaccination de l'employeur était juste ou raisonnable. Elle a dit qu'il existait d'autres moyens pour la prestataire de faire valoir ces arguments.

Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a commis une erreur

[18] Dans sa demande de permission de faire appel, la prestataire soutient que la division générale a commis une erreur de droit. La prestataire affirme qu'elle n'a pas commis d'inconduite en ne se conformant pas à la coercition de son employeur¹³.

[19] La prestataire soutient que les vaccins n'ont pas été entièrement testés et qu'ils sont donc expérimentaux. Elle dit que forcer une personne à se faire vacciner

¹¹ Voir le paragraphe 19 de la décision de la division générale.

¹² Voir le paragraphe 20 de la décision de la division générale.

¹³ Voir la page AD1-3 du dossier d'appel.

contrevient au Code de Nuremberg et est illégal. La prestataire soutient que l'allégation d'inconduite est sans objet¹⁴.

[20] Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit. La prestataire a fait valoir à la division générale qu'elle était forcée de se faire vacciner, sans quoi elle perdrait son emploi. La division générale a reconnu à juste titre ne pas être autorisée à examiner si la politique de l'employeur est équitable ou raisonnable.

[21] La division générale a cité une décision de la Cour fédérale¹⁵. Cette décision précise que la conduite de l'employeur n'est pas pertinente à la question de l'inconduite¹⁶. On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de droit en ne tenant pas compte de la conduite de l'employeur dans l'application de la politique.

[22] La Cour fédérale et la Cour d'appel fédérale ont toutes deux déclaré que ce n'est pas la conduite de l'employeur qui est en cause lors de l'examen de l'inconduite et que ces questions peuvent être traitées devant d'autres instances¹⁷.

[23] En plus des arguments de la prestataire, j'ai aussi examiné d'autres moyens d'appel. La prestataire n'a fait état d'aucune injustice procédurale de la part de la division générale, et je ne vois aucune preuve d'iniqité procédurale. Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de compétence ou qu'elle a fondé sa décision sur une erreur importante concernant les faits.

[24] La prestataire n'a relevé aucune erreur que la division générale aurait commise et qui pourrait conférer à l'appel une chance de succès. Par conséquent, je refuse la permission de faire appel.

¹⁴ Voir la page AD1-3 du dossier d'appel.

¹⁵ Voir la note de bas de page 7 de la décision de la division générale, qui renvoie à la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1281.

¹⁶ Voir la décision *Paradis* au para 31.

¹⁷ Voir les décisions *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36 et *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

Conclusion

[25] La permission de faire appel est refusée. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Melanie Petrunia
Membre de la division d'appel